

Manajemen Islam Perusahaan : Model Dan Praktis

A. Ifayani Haanurat

Universitas Muhammadiyah Makassar

Safri Haliding

Universitas Muhammadiyah Makassar

Agusdiwana Suarni

Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstract

Islamic syariah is a comprehensive guide of life, covering of all aspect of life. Syariah is not only set the rule of the transcendental relationship between muslim and Allah SWT but provided for every aspect, one of the rules is organizing institutions. Therefore, Islam has also Islamic management concept

Islamic management requires the leaders of organization are able to do a holistic approach with the God concept by giving their outhority to the God with humility, responsibility and independence to fulfill their duties and practice Islamic management with flexible model for maximum result.

Islamic management of organization should be viewed as a means to facilitate the implementation of Islamic in the activities of the organization. Implementation of Islamic values as intangibles in our thinking and activities in all aspects of organization. Thus, The values of Islamic is actually the organization's core values. The Islamic values will become the strategic of organization.

Latar Belakang

Manajemen merupakan kebutuhan penting untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi. Manajemen diperlukan untuk mengelola berbagai sumberdaya organisasi, seperti sarana, prasarana, waktu, SDM, metode dan lainnya. Manajemen juga menunjukkan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Manajemen telah memungkinkan kita untuk mengurangi hambatan-hambatan dalam rangka pencapaian suatu tujuan. bahwa manajemen dalam organisasi bisnis (perusahaan) merupakan suatu proses aktivitas penentuan dan pencapaian tujuan bisnis melalui pelaksanaan empat fungsi dasar ; *planning, organizing, actuating dan controlling* dalam penggunaan sumberdaya organisasi.

Karena itu aplikasi manajemen organisasi perusahaan hakikatnya adalah juga amal perbuatan SDM organisasi perusahaan yang bersangkutan. Dalam konteks ini, Islam telah menggariskan bahwa hakekat amal perbuatan manusia harus berorientasi pada pencapaian ridha Allah.

Hal ini seperti dinyatakan oleh Imam Fudhail bin Iyadh, salah seorang guru Imam Syafi'iy dan perawi hadits yang tsiqah dalam menafsirkan surah al-Muluk ayat 2 : "Dia yang menciptakan kematian dan kehidupan untuk menguji kamu siapa yang paling baik amalnya. Dialah Maha Perkasa dan Pengampun." Ia mensyaratkan dipenuhinya dua syarat sekaligus, yaitu niat yang ikhlas dan cara yang harus sesuai dengan syariat Islam.

Bila perbuatan manusia memenuhi dua syarat itu sekaligus, maka amal itu tergolong ahsan (ahsanul amal), yaitu amal terbaik di sisi Allah Swt. Dengan demikian, keberadaan manajemen harus dipandang pula sebagai suatu sarana untuk memudahkan implementasi Islam dalam kegiatan organisasi tersebut. Implementasi nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaedah berfikir dan kaedah amal (tolak ukur perbuatan) dalam seluruh kegiatan organisasi. Nilai-nilai Islam inilah sesungguhnya yang menjadi nilai-nilai utama organisasi.

Dalam implementasi selanjutnya, nilai-nilai Islam ini akan menjadi payung strategis hingga taktis seluruh aktivitas organisasi, sebagai kaedah berfikir, aqidah dan syari'ah difungsikan sebagai asas atau landasan pola pikir dan beraktifitas, sedangkan sebagai kaedah amal, syari'ah difungsikan sebagai tolak ukur kegiatan organisasi. Tolak ukur syari'ah digunakan untuk membedakan aktivitas yang halal dan haram. Hanya kegiatan yang halal saja yang dilakukan oleh seorang muslim. Sementara yang haram akan ditinggalkan semata-mata untuk menggapai keridhaan Allah Swt.

Atas dasar nilai-nilai utama itu pula tolak ukur strategis bagi aktivitas perusahaan adalah syari'ah Islam itu sendiri. Aktivitas perusahaan apapun bentuknya, pada hakikatnya adalah aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang akan selalu terikat dengan syari'ah. Hal ini sesuai dengan kaedah, "Al-Ashlu fil Af'al, at-taqayyudu bil hukm asy-syar'iy". (Hukum asal setiap perbuatan adalah terikat dengan syari'ah). Syari'ah adalah aturan yang diturunkan Allah untuk manusia melalui lisan para RasulNya. Syari'ah tersebut harus menjadi pedoman dalam setiap aktivitas manusia, termasuk dalam aktivitas organisasi bisnis. Banyak sekali ayat Alquran yang menegaskan hal tersebut.

"Kemudian kami jadikan bagi kamu syari'ah, maka ikutilah syari'ah itu, jangan ikuti hawa nafsu orang-orang yang tidak mengetahui. (Al-Jatsiyah : 18)

"Maka demi Rabbmu, mereka pada hakekatnya tidak beriman, hingga mereka menjadikan kamu sebagai hakim dalam perkara yang mereka perselisihkan kemudian mereka tidak merasa keberatan terhadap keputusan yang kamu berikan dan mereka menerima dengan sepenuhnya". (QS.An-Nisak (4) : 65)

"Apa saja yang dibawa dan diperintahkan oleh Rasul (berupa syari'ah, maka ambillah) dan apa yang dilarangnya maka tinggalkanlah". (QS.Al-Hasyar : 7)

Kesalahan kebanyakan dari kaum muslimin dalam memahami konsep manajemen dari sudut pandang Islam adalah karena masih mencampuradukan antara ilmu manajemen yang bersifat teknis (*uslub*) dengan manajemen sebagai aktivitas. Kerancuan ini akan mengakibatkan kaum muslimin susah membedakan mana yang boleh diambil dari perkembangan ilmu manajemen saat ini dan mana yang tidak. (fauzan, 2009)

Menurut Didin dan Hendri (2003) dalam buku mereka Manajemen Syariah dalam Praktik, Manajemen bisa dikatakan telah memenuhi syariah bila: **pertama**, manajemen ini mementingkan perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. **Kedua**, manajemen syariah pun mementingkan adanya struktur organisasi. Ini bisa dilihat pada surat Al An'aam: 65, "Allah meninggikan seseorang di atas orang lain beberapa derajat". Ini menjelaskan bahwa dalam mengatur dunia, peranan manusia tidak akan sama. **Ketiga**, manajemen syariah membahas soal sistem. Sistem ini disusun agar perilaku pelaku di dalamnya berjalan dengan baik. Sistem pemerintahan Umar bin Abdul Aziz, misalnya, adalah salah satu yang terbaik. Sistem ini berkaitan dengan perencanaan, organisasi dan kontrol, Islam pun telah mengajarkan jauh sebelum adanya konsep itu lahir, yang dipelajari sebagai manajemen ala Barat.

Menurut Karebet dan Yusanto (2002), syari'ah memandang manajemen dari dua sisi, yaitu manajemen sebagai ilmu dan manajemen sebagai aktivitas. Sebagai ilmu, manajemen dipandang sebagai salah satu dari ilmu umum yang lahir berdasarkan fakta empiris yang tidak berkaitan dengan nilai, peradaban (*hadharah*) manapun. Namun sebagai aktivitas, maka manajemen dipandang sebagai sebuah amal yang akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT, sehingga ia harus terikat pada aturan syara', nilai dan *hadharah* Islam. Manajemen Islami (*syariah*) berpijak pada aqidah Islam. Karena aqidah Islam merupakan dasar Ilmu pengetahuan atau tsaqofah Islam.

Islam Dalam Manajemen Praktis

Manajemen modern yang berasal dari Barat cenderung mengasingkan manusia dari manusia di sekitarnya. Manajemen modern juga menganggap tenaga kerja merupakan faktor produksi belaka sehingga menciptakan manusia-manusia yang semakin hari semakin terasing dari kodratnya sebagai manusia sosial. Manajemen modern menghasilkan manusia-manusia yang bekerja sampai larut malam tanpa ada lagi kesempatan untuk berkumpul dengan keluarga atau melaksanakan kehidupan sosial dengan masyarakat di sekitarnya.

Ada empat landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan Islam, yaitu: kebenaran, kejujuran, keterbukaan, dan keahlian. Seorang manajer harus memiliki empat sifat utama itu agar manajemen yang dijalanannya mendapatkan hasil yang maksimal. Yang paling penting dalam manajemen berdasarkan pandangan Islam adalah harus ada jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Islam merupakan faktor utama dalam konsep manajemen.

Manajemen menurut pandangan Islam merupakan manajemen yang adil. Batasan adil adalah pimpinan tidak "menganiaya" bawahan dan bawahan tidak merugikan pimpinan maupun perusahaan yang ditempati. Bentuk penganiayaan yang dimaksudkan adalah mengurangi atau tidak memberikan hak bawahan dan memaksa bawahan untuk bekerja melebihi ketentuan. Seyogyanya kesepakatan kerja dibuat untuk kepentingan bersama antara pimpinan dan bawahan. Jika seorang manajer mengharuskan bawahannya bekerja melampaui waktu kerja yang ditentukan, maka sebenarnya manajer itu telah mendzalimi bawahannya. Dan ini sangat bertentangan dengan ajaran agama Islam.

Mohammad Hidayat, seorang konsultan bisnis syariah, menekankan pentingnya unsur kejujuran dan kepercayaan dalam manajemen Islam. Nabi Muhammad SAW adalah seorang yang sangat terpercaya dalam menjalankan manajemen bisnisnya. Manajemen yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW, adalah menempatkan manusia bukan sebagai faktor produksi yang semata diperas tenaganya untuk mengejar target produksi.

Nabi Muhammad SAW mengelola (*manage*) dan mempertahankan (*mantain*) kerjasama dengan stafnya dalam waktu yang lama dan bukan hanya hubungan sesaat. Salah satu kebiasaan Nabi adalah memberikan reward atas kreativitas dan prestasi yang ditunjukkan stafnya.

Menurut Hidayat, manajemen Islam pun tidak mengenal perbedaan perlakuan (*diskriminasi*) berdasarkan suku, agama, atau pun ras. Nabi Muhammad SAW bahkan pernah bertransaksi bisnis dengan kaum Yahudi. Ini menunjukkan bahwa Islam menganjurkan pluralitas dalam bisnis maupun manajemen. Ada empat pilar etika manajemen bisnis menurut Islam seperti yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW.

Pilar pertama, tauhid artinya memandang bahwa segala aset dari transaksi bisnis yang terjadi di dunia adalah milik Allah, manusia hanya mendapatkan amanah untuk mengelolanya.

Pilar kedua, adil artinya segala keputusan menyangkut transaksi dengan lawan bisnis atau kesepakatan kerja harus dilandasi dengan akad saling setuju.

Pilar ketiga, adalah kehendak bebas artinya manajemen Islam mempersilahkan umatnya untuk menumpahkan kreativitas dalam melakukan transaksi bisnisnya sepanjang memenuhi asas hukum ekonomi Islam, yaitu halal. Dan keempat adalah pertanggungjawaban artinya Semua keputusan seorang pimpinan harus dipertanggungjawabkan oleh yang bersangkutan.

Keempat pilar tersebut akan membentuk konsep etika manajemen yang fair ketika melakukan kontrak-kontrak kerja dengan perusahaan lain atau pun antara pimpinan dengan bawahan.

Fungsi Kepemimpinana Dalam Islam

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Oleh karena itu, pemimpin haruslah orang yang paling tahu tentang hukum Ilahi. Setelah para imam atau khalifah tiada, kepemimpinan harus dipegang oleh para faqih yang memenuhi syarat-syarat syariat. Bila tak seorang pun faqih yang memenuhi syarat, harus dibentuk 'majelis fukaha'."

Sesungguhnya, dalam Islam, figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi manusia (rahmatan linnas) dan rahmat bagi alam (rahmatan lil'alamin) adalah Muhammad Rasulullah Saw., sebagaimana dalam firman-Nya :

"Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah." (QS.al-Ahzab [33]: 21).

Sebenarnya, setiap manusia adalah pemimpin, minimal pemimpin terhadap seluruh metafisik dirinya. Dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas segala kepemimpinannya. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam sabda Rasulullah Saw., yang maknanya sebagai berikut :

"Ingatlah! Setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya, seorang suami adalah pemimpin keluarganya dan ia akan dimintai pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya, wanita adalah pemimpin bagi kehidupan rumah tangga suami dan anak-anaknya, dan ia akan dimintai pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya. Ingatlah! Bahwa kalian adalah sebagai pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya," (Al-Hadits).

Kemudian, dalam Islam seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sekurang-kurangnya 4 (empat) sifat dalam menjalankan kepemimpinannya, yakni : Siddiq, Tabligh, Amanah dan Fathanah (STAF):

- (1) Siddiq (jujur) sehingga ia dapat dipercaya;
- (2) Tabligh (penyampai) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi;
- (3) Amanah (bertanggung jawab) dalam menjalankan tugasnya;
- (4) Fathanah (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya.

Dalam literatur lain malah ditambahkan beberapa syarat sebagai berikut :

1. Beriman dan beramal saleh. Ini sudah pasti tentunya. Kita harus memilih pemimpin orang yang beriman, bertaqwa, selalu menjalankan perintah Allah dan rasulnya. Karena ini merupakan jalan kebenaran yang membawa kepada kehidupan yang damai, tentram, dan

bahagia dunia maupun akherat. Disamping itu juga harus yang mengamalkan keimanannya itu yaitu dalam bentuk amal soleh.

2. Berilmu, Para pemimpin harus mempunyai ilmu baik ilmu dunia maupun ilmu akherat. Karena dengan ilmu ini maka akan membawa perubahan ke arah yang lebih baik dalam bentuk pembangunan fisik maupun spiritual, baik pembangunan infrastruktur maupun pembangunan manusia itu sendiri.
3. Jujur. Ya, seorang pemimpin tentunya harus jujur. Apa yang disampaikan kepada masyarakat tentunya harus dilaksanakan, dan apa yang dikatakannya hendaknya harus sesuai dengan perbuatannya.
4. Tegas. Merupakan sikap seorang pemimpin yang selalu di idam-idamkan oleh rakyatnya. Tegas bukan berarti otoriter, tapi tegas maksudnya adalah yang benar katakan benar dan yang salah katakan salah serta melaksanakan aturan hukum yang sesuai dengan Allah, SWT dan rasulnya.
5. Amanah, bertanggung jawab. Maksudnya adalah melaksanakan aturan-aturan yang ada dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap peraturan yang telah dibuat. Dan tentunya peraturan yang dibuat itu yang berpihak kepada rakyat.

Dr. Hisham Yahya Altalib (1991 : 55), mengatakan ada beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam yaitu :

Pertama, Setia kepada Allah. Pemimpin dan orang yang dipimpin terikat dengan kesetiaan kepada Allah; Kedua, Tujuan Islam secara menyeluruh. Pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga dalam ruang lingkup kepentingan Islam yang lebih luas; Ketiga, Berpegang pada syariat dan akhlak Islam. Pemimpin terikat dengan peraturan Islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang teguh pada perintah syariah. Dalam mengendalikan urusannya ia harus patuh kepada adab-adab Islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham; Keempat, Pengembalian amanat. Pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah Swt., yang disertai oleh tanggung jawab yang besar. Al-Quran memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap yang baik kepada pengikut atau bawahannya.

Dalam Al-Quran Allah Swt berfirman :

“(yaitu) orang-orang yang jika kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan shalat, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan.” (QS. al-Hajj [22]:41).

Hal lain yang perlu diperhatikan adalah adanya prinsip-prinsip dasar dalam kepemimpinan Islam yakni : Musyawarah; Keadilan; dan Kebebasan berfikir. Sementara dalam perspektif manajemen murni Kepemimpinan (style of the leader) merupakan cerminan dari karakter/perilaku pemimpinnya (leader behavior). Perpaduan atau sintesis antara “leader behavior dengan leader style” merupakan kunci keberhasilan pengelolaan organisasi; atau dalam skala yang lebih luas adalah pengelolaan daerah atau wilayah, dan bahkan Negara.

Banyak pakar manajemen yang mengemukakan pendapatnya tentang kepemimpinan. Dalam hal ini dikemukakan George R. Terry (2006 : 495), sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah kegiatan-kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela.”

Kepemimpinan menurut Halpin Winer yang dikutip oleh Dadi Permadi (2000 : 35) bahwa : “Kepemimpinan yang menekankan dua dimensi perilaku pimpinan apa yang dia istilahkan “initiating structure” (memprakarsai struktur) dan “consideration” (pertimbangan).

Memprakarsai struktur adalah perilaku pemimpin dalam menentukan hubungan kerja dengan bawahannya dan juga usahanya dalam membentuk pola-pola organisasi, saluran komunikasi dan prosedur kerja yang jelas. Sedangkan pertimbangan adalah perilaku pemimpin dalam menunjukkan persahabatan dan respek dalam hubungan kerja antara pemimpin dan bawahannya dalam suatu kerja.”

Sedangkan George R Terry (2006 : 124), mengemukakan 8 (delapan) ciri mengenai kepemimpinan dari pemimpin yaitu :

- (1) Energik, mempunyai kekuatan mental dan fisik;
- (2) Stabilitas emosi, tidak boleh mempunyai prasangka jelek terhadap bawahannya, tidak cepat marah dan harus mempunyai kepercayaan diri yang cukup besar;
- (3) Mempunyai pengetahuan tentang hubungan antara manusia;
- (4) Motivasi pribadi, harus mempunyai keinginan untuk menjadi pemimpin dan dapat memotivasi diri sendiri;
- (5) Kemampuan berkomunikasi, atau kecakapan dalam berkomunikasi dan atau bernegosiasi;
- (6) Kemampuan atau kecakapan dalam mengajar, menjelaskan, dan mengembangkan bawahan;
- (7) Kemampuan sosial atau keahlian rasa sosial, agar dapat menjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya, suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah, dan luwes dalam bergaul;
- (8) Kemampuan teknik, atau kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

Fungsi kepemimpinan selain sebagai penggembala (pembimbing, pengarah, pemberi solusi dan fasilitator), maka implementasi syariah dalam fungsi pengarahan dapat dilaksanakan pada dua fungsi utama dari kepemimpinan itu sendiri, yakni fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi) dan fungsi sosial (fasilitator). *Pertama*, fungsi pemecahan masalah. Mencakup pemberian pendapat, informasi dan solusi dari suatu permasalahan yang tentu saja selalu disandarkan pada syariah, yakni dengan di dukung oleh adanya dalil, argumentasi atau hujah yang kuat. Fungsi ini diarahkan juga untuk dapat memberikan motivasi ruhiyah kepada para SDM organisasi.

- **Motivasi**

Seorang pemimpin bertugas untuk memotivasi, mendorong dan memberi keyakinan kepada orang yang dipimpinnya dalam suatu entitas atau kelompok, baik itu individu sebagai entitas terkecil sebuah komunitas ataupun hingga skala negara, untuk mencapai tujuan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki. Pemimpin harus dapat memfasilitasi anggotanya dalam mencapai tujuannya. Maka dalam hal motivasi ini seorang pemimpin harus dapat memberikan kekuatan *ruhiyah*.

- **Fasilitator**

Kedua, fungsi sosial. Fungsi sosial yang berhubungan dengan interaksi antar anggota komunitas dalam menjaga suasana kebersamaan tim agar tetap sebagai team (*together everyone achieve more*). Setiap anggotanya harus dapat bersinergi dalam kesamaan visi, misi dan tujuan organisasi. Suasana tersebut dapat diringkas dalam formula *three in one* (3 in 1), yakni kebersamaan seluruh anggota dalam kesatuan bingkai *thinking-afkar* (ide atau pemikiran), *feeling-masyair* (perasaan) dan rule of game-nidzam (aturan bermain). Tentu saja interaksi yang terjadi berada dalam koridor *amar ma'ruf* dan *nahi munkar*.

Berdasarkan penjelasan diatas maka fungsi kepemimpinan dalam islam terdapat beberapa point yang bisa disimpulkan

1. Kepemimpinan dalam islam bersifat selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan dan persamaan.
2. Kepemimpinan yang memperhatikan nilai nilai kemanusiaan
3. Kepemimpinan yang melihat tujuan dan memberikan kepuasan kepada bawahan dengan memberikan suri teladan dan memiliki kemampuan strategis baik dalam factor internal dan ekstrernal yang melingkup organisasi atau perusahaan.(Ahmad Ibrahim, 2006)

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan sangat terkait kuat dengan masuliyah, yakni tanggung jawab, tidak saja tanggung jawab kepada manusia tetapi juga akepada Allah Swt. Dalam hal ini Nabi Muhammad Saw bersabda,”Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap memimpin bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Setiap kepala negara adalah pemimpin dan ia bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang wanita (ibu) adalah pemimpin dalam rumah tangga suaminya dan anak-anaknya, ia bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang hamba adalah pemimpin atas harta tuannya dab ia akan berttanggung jawab atas kepemimpinannya itu. Ketahuilah bahwa setiap kamu adalah pemimpin dan masing-masing kamu akan mempertanggung jawabkan atas kepemimpinannya” (H.R.Bukhari, Muslim, Abu Daud, Rtarmizi dari Ibnu Umar)

Syariah dalam Fungsi Perencanaan

Tujuan dari perencanaan strategis dalam bdan ekonomi adalah memungkinkan setiap pribadi muslim mendapatkan kebutuhan hidupnya yang bersifat materi. Dalam islam, konsepsi perencanaan dengan berbagai variannya direncanakan berdasarkan konsep pembelajaran dan hasil musyawarah dengan orang yang kompeten, yang cermat dan luas pandangannya menyelesaikan persoalan. Ketentuan ini berdasarkan pada petunjuk Allah “ dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang kami beri wahyu kepada mereka, maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan (yakni : orang-orang yang mempunyai pengetahuan tentang nabi dan kitab kitab) jika kamu tidak mengetahuin “ (An Nahl 16, 43) Berikut ini adalah beberapa Implementasi syariah dalam fungsi perencanaan:

a. Perencanaan bidang SDM.

Permasalahan utama bidang SDM adalah penetapan standar perekrutan SDM. Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan profesionalisme yang harus dimiliki oleh seluruh komponen SDM perusahaan. Kriteria profesional menurut syariah adalah harus memenuhi 3 unsur, yaitu *kafa'ah* (ahli di bidangnya), *amanah* (bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab), memiliki etos kerja yang tinggi (*himmatul 'amal*).

b. Perencanaan Bidang Keuangan

Permasalahan utama bidang keuangan adalah penetapan sumber dana dan alokasi pengeluaran. Implementasi syariah pada bidang ini dapat berupa penetapan syarat kehalalan dana, baik sumber masukan maupun alokasinya. Maka, tidak pernah direncanakan, mislanya, peminjaman dana yang mengandung unsur riba, atau pemanfaatan dana untuk menyogok pejabat.

c. Perencanaan Bidang Operasi/produksi

Implementasi syariah pada bidang ini berupa penetapan bahan masukan produksi dan proses yang akan dilangsungkan. Dlam dunia pendidikan, mislanya, inputnya adalah SDM Muslim dan proses pendidikannya ditetapkan dengan menggunakan kurikulum yang Islami. Dalam Industri pangan, maka masukannya adalah bahan pangan yang telah dipastikan

kehalalannya. Sementara proses produksinya ditetapkan berlangsung secara aman dan tidak bertentangan dengan syariah.

d. Perencanaan bidang pemasaran.

Implementasi manajemen dengan kendali syari'ah akan membawa organisasi bisnis berorientasi pada pencapaian empat hal utama yaitu :

1. Target hasil : profit materi dan non materi
2. Pertumbuhan : terus menerus
3. Keberlangsungan dalam kurung waktu panjang
4. keberkahan dan keridhaan Allah SWT

Dari keempat hal tersebut, hal yang membedakan orientasi manajemen persepektif syari'ah dengan konvensional adalah pada orientasi pertama, target hasil dan orientasi ke empat, keberkahan dan keridhaan Allah. Hal ini menjadikan orientasi perusahaan melulu mengejar keuntungan duniawi saja, dan mengabaikan aspek keridhaan Allah Swt. Membangun Perusahaan bernuansa Islami induk perusahaan merupakan strategi jangka panjang yang spesifik. Ia berisi rumusan holistik : visi, misi, tujuan dan sasaran yang menerjemahkan orientasi perusahaan.

Manajemen Strategi Dalam Islam

Menurut Faulker dan Johnson, manajemen strategis menekankan perhatiannya pada penempatan organisasi dalam kaitannya dengan lingkungan yang sedang berubah dan harapan-harapan yang akan dicapai. Ia mengatur dan menangani kerumitan dalam jangka lebih panjang dengan pokok masalah yang dapat dilihat dari segi organisasi secara menyeluruh dan mendasar demi kelangsungan hidup organisasi bisnis. Sebagaimana dimaklumi bahwa dalam perspektif manajemen strategis, manajemen organisasi bisnis pada hakikatnya mengandung pengertian sebagai proses penetapan struktur peran melalui penentuan kegiatan yang harus ditempuh untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi serta bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas, penugasan kelompok-kelompok aktivitas, pendelegasian wewenang, pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik horizontal maupun vertikal dalam struktur organisasi. Selanjutnya perlu dikemukakan juga di sini model proses manajemen strategi yang dirumuskan oleh Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger.

Dengan berlandaskan sekulerisme yang bersandikan pada nilai-nilai material, aplikasi strategis non Islami tidak memperhatikan aturan halal-haram dalam setiap perencanaan, pelaksanaan dan segala usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dari asas sekularisme inilah, seluruh bangunan bisnis, kegiatan dan pemanfaatan sumberdaya organisasi diarahkan pada hal-hal yang bersifat bendawi dan menafikan nilai ruhiyah serta keterikatan SDM organisasi pada aturan yang lahir dari nilai-nilai syari'ah. Kalaupun ada aturan, tetapi semata-mata bersifat etik yang tidak ada hubungannya dengan konsekuensi pahala dan dosa.

Peran Syariah dalam Evaluasi

Fungsi manajerial pengawasan adalah untuk mengukur dan mengoreksi prestasi kerja bawahan guna memastikan bahwa tujuan organisasi disemua tingkat dan rencana yang di

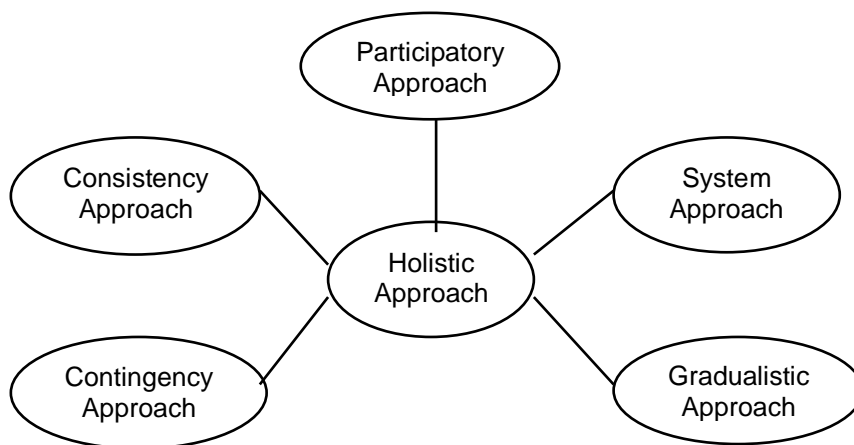
desain untuk mencapainya, sedang dilaksanakan. Pengawasan membutuhkan prasyarat adanya perencanaan yang jelas dan matang serta struktur organisasi yang tepat. Dalam konteks ini, implementasi syariah diwujudkan melalui tiga pilar pengawasan, yaitu:

1. Ketaqwaan individu. Seluruh personel SDM perusahaan dipastikan dan dibina agar menjadi SDM yang bertaqwa.
2. Kontrol anggota. Dengan suasana organisasi yang mencerminkan formula TEAM, maka proses keberlangsungan organisasi selalu akan mendapatkan pengawalan dari para SDM-nya agar sesuai dengan arah yang telah ditetapkan.
3. Penerapan (supremasi) aturan. Organisasi ditegakkan dengan aturan main yang jelas dan transparan serta-tentu saja-tidak bertentangan dengan syariah.

Karenanya, aktivitas manajemen yang dilakukan haruslah selalu berada dalam koridor syariah. Senafas dengan visi dan misi penciptaan dan kemusliman seseorang, maka syariahlah satu-satunya yang menjadi kendali amal perbuatannya. Hal ini berlaku bagi setiap Muslim, siapa pun, kapan pun dan di mana pun. Inilah sebenarnya penjabaran dari kaidah *ushul* yang menyatakan "*al aslu fi al-af'al attaqoyyadu bi al-hukmusy syar'i*", yakni hukum asal suatu perbuatan adalah terikat pada hukum syara yang lima, yakni wajib, sunah, mubah, makruh dan haram.

Dengan tolok ukur syariah, setiap muslim akan mampu membedakan secara jelas dan tegas perihal halal tidaknya, atau haram tidaknya suatu kegiatan manajerial yang akan dilakukannya. Aktivitas yang halal akan dilanjutkannya, sementara yang haram akan ditinggalkannya semata-mata untuk menggapai keridhaan Allah SWT.

Pendekatan Holistik



Gambar 1
Pendekatan Holistik dalam Manajemen Islam

Pendekatan Holistik

Pendekatan holistik berarti melihat seluruh organisasi, Sistem, karyawan dan budaya. Pendekatan holistik dapat membawa hasil yang lebih baik untuk organisasi modern untuk masalah yang kompleks dengan isu lingkungan global, Model manajemen Islam memberikan pendekatan holistik untuk organisasi manajemen untuk memenuhi tantangan era kontemporer. Pendekatan holistik untuk manajemen terdiri dari lima dimensi termasuk partisipatif, sistem, gradualistik, kontingensi dan konsistensi pendekatan

Pendekatan Partisipatif

Pendekatan partisipatif berkonsultasi dalam urusan Konsultasi memiliki nilai berlimpah dalam Islam (Daryabadi, 1998). Jabnoun (1994) menyatakan partisipatif yang manajemen adalah keterlibatan terus menerus orang di pengambilan keputusan. Manajemen partisipatif berarti bahwa setiap member memiliki input dan pengaruh atas keputusan yang mempengaruhi organisasi.

Manajemen partisipatif meningkatkan efektivitas dan kapasitas organisasi (Bartle, 2008). Ini adalah budaya bukan sebuah program. Pendekatan Partisipatif dikenal sebagai Syura dalam Islam. Hal ini Abbasi dkk. 1877 dinyatakan dalam Al-Quran bahwa orang percaya yang akan dihargai di akhirat adalah mereka yang melakukan dengan Syura atau konsultasi. Tersebut adalah mereka yang seruan Tuhannya, mendirikan salat, melakukan kegiatan mereka dengan saling 'konsultasi' dan menghabiskan keluar dari apa yang diberikan pada mereka untuk 'rezeki' (al - Quran 42:38).

Pertama, dalam hitungan yang berhubungan dengan lebih dari satu orang, tidak adil jika satu orang mengambil keputusan dan mengabaikan orang lain. Tidak seorang pun memiliki hak untuk menegakkan sendiri pendapat. Hal ini diperlukan bahwa semua orang kepada siapa materi terkait harus dikonsultasikan. Jika mereka terlalu banyak, maka perwakilan mereka harus berpartisipasi dalam proses konsultasi.

Kedua, dalam urusan umum, seseorang mencoba untuk menegakkan sendiri karena dua alasan, baik dia ingin untuk merebut hak orang lain atau menganggap dirinya lebih unggul dibandingkan lain. Dari suatu sudut pandang moral, kedua karakteristik buruk bagi orang percaya. Seorang mukmin bukan egois atau sombong.

Ketiga, merupakan tugas penting untuk memutuskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak dan kepentingan lain. Seseorang yang takut kepada Allah (SWT) dan tahu bahwa ia akan bertanggung jawab di hadapan Allah (SWT),

Syura ini bertujuan untuk membangun sebuah konsensus yang akan menguntungkan masyarakat atau bisnis yang telah membuat keputusan. Dalam kasus konsensus tidak tercapai, pemungutan suara terpaksa juga dilakukan (Jabnoun, 1994).

Syura telah budaya pada masa Nabi Muhammad (SAW) dan penerusnya setelah dia. Tidak ada keputusan besar yang pernah dibuat tanpa konsultasi. Dalam banyak kesempatan, Nabi Muhammad (saw) pendapat diadopsi karena mendapat dukungan besar. Pada lain kesempatan seperti selama perang Uhud, lainnya menerima pendapat mayoritas dan selanjutnya diadopsi. Nabi Muhammad (saw) ingin tinggal di nya kota Madinah ketika ia mendengar bahwa kaum pagan Makkah hendak menyerang.

Tetapi Nabi (saw) memutuskan untuk pergi ke gunung "Uhud" sebagai gantinya, karena mayoritas teman-temannya menghadapi pilihan mereka musuh di sana. Terlepas dari kenyataan bahwa konsultasi adalah kebudayaan pada waktu itu, Umar (RAA), penerus kedua Muhammad (saw), menciptakan sejumlah program untuk memperkuat budaya ini. Program-program ini termasuk penciptaan sebuah konferensi tahunan bagi semua Muslim selama haji dan pembentukan sebuah badan keluhan. Sarjana Muslim menyatakan bahwa konsultasi harus tidak ditinggalkan untuk alasan apapun.

Budaya partisipasi Nabi (saw) sahabat mengakibatkan tingkat kepuasan yang tinggi dan keterlibatan, (Jabnoun, 1994). Hal ini juga disebabkan banyak administrasi inovasi terutama pada saat Umar (RAA). Inovasi ini termasuk kota bangunan Basra dan Koufa di Irak dan

menciptakan departemen baru penggajian dan dokumentasi dimana informasi dikumpulkan dan dikelola. Dalam, saat ini pemilik dunia usaha menyadari pentingnya keputusan partisipatif membuat dan pemilik bisnis yang berkonsultasi dengan mereka pekerja melakukan jauh lebih baik daripada yang tidak.

Etos konsultasi dalam manajemen urusan membawa kepuasan, keterlibatan, kebersamaan dan inovasi. Semua elemen ini Pendekatan partisipatif membawa kebersamaan dan kepuasan di antara anggota organisasi, sehingga menambahkan nilai operasi organisasi. Ini menghambat arogansi dan keegoisan dari orang-orang yang memimpin / mengelola organisasi. Hal ini juga membantu mereka untuk melibatkan seluruh organisasi dalam tanggung jawab pertumbuhan organisasi.

Pendekatan Sistem

'Sistem' Istilah ini berasal dari kata Yunani 'Synistanai' yang berarti 'untuk membawa bersama-sama atau menggabungkan'. Pilar pertama dari pendekatan sistem adalah bahwa seseorang harus mempertimbangkan organisasi secara keseluruhan (Jabnoun, 1994). Ini bisa lebih baik dijelaskan oleh berikut perkataan Nabi Muhammad (saw). Orang-orang percaya seperti seorang pria, jika kepalanya sakit, nya seluruh tubuh menderita dan jika matanya yang sakit, seluruh tubuhnya tubuh menderita (Sahih Bukhari). Pilar kedua dari pendekatan sistem adalah untuk mempertimbangkan organisasi sebagai bagian dari lingkungan yang besar. Dalam hal ini menghormati, umat Islam percaya dalam kesatuan umat manusia dan dalam perlunya keterkaitan mereka.

Pendekatan sistem pada manajemen pandangan organisasi sebagai sistem tujuan terpadu terdiri dari bagian yang saling berhubungan (Stoner et al., 1992). Hal ini Pendekatan memberikan para pemimpin / manajer cara melihat organisasi sebagai keseluruhan dan sebagai bagian dari yang lebih besar eksternal lingkungan. Dengan demikian, teori sistem menegaskan bahwa aktivitas setiap segmen organisasi mempengaruhi dalam berbagai derajat, aktivitas setiap segmen lainnya. Fungsi dari berbagai unit dan subunit dari suatu sistem juga harus koheren dan konsisten satu sama lain (Jabnoun, 1994).

Koherensi sistem ini sangat baik diwujudkan dalam ajaran Islam di mana teologi menyediakan kehendak dan arah umum, dan yurisprudensi menyediakan implementasi praktis. Dalam Islam, pendidikan, sosial, moral, ekonomi, politik dan sistem hukum berfungsi sebagai keseluruhan dan tidak ada yang dapat diterapkan tanpa yang lainnya.. Ajaran-ajaran saling terkait secara horizontal, vertikal dan diagonal. Allah (SWT) mengatakan: Apakah mereka tidak memperhatikan Al-Quran (Dengan benar)? Apakah itu dari selain Allah, mereka pasti akan ditemukan, perbedaan di dalamnya, banyak (al - Qur 'n 4:82).

Islam menyajikan sistem terpadu kehidupan. Untuk melestarikan kehidupan sosial yang layak, Islam melarang Muslim dari melakukan perzinahan, tapi tidak berhenti pada titik ini. Bahkan Islam mengajarkan Muslim bagaimana mencapai tujuan tersebut. Islam bertanya setiap Muslim untuk tidak dengan seseorang dari lawan jenis dalam isolasi.

Muslim juga diminta untuk menurunkan tatapan mereka dan berpakaian sopan. Islam juga mendorong pernikahan. Di sisi lain, umat Islam seharusnya memimpin moral yang hidup dengan berdoa, berpuasa, beramal dan membaca al- Quran.

Contoh sederhana ini menunjukkan bagaimana islam terintegrasi dalam kehidupan social. Tujuan dengan tidak berurutan yang jelas ketergantungan seperti berdoa, menikah dan

menghindari perzinahan adalah mendukung satu sama lain, di samping mereka dikumpulkan kontribusi terhadap tujuan yang lebih tinggi (Jabnoun, 1994).

Pendekatan Gradualistik

Manusia hidup dalam budaya instant, sayangnya, Tapi ada sebuah sistem yang tidak bekerja, hal itu disebut gradualisme dan alam telah melakukannya selama jutaan tahun (Southon, 2002). Gradualisme adalah konsep Islam yang sangat penting. Pendekatan gradualistik berkembang di sekitar alam manusia. Jika ada orang yang diminta untuk meninggalkan kebiasaan tertentu atau tindakan, biasanya responnya akan langsungnya mengapa?

Oleh karena itu, mengingat sifat manusia, Islam memberikan pendekatan gradualisme untuk membuat otak. Setelah itu, menjadi lebih mudah untuk mengimplementasikan instruksi kebijakan, baru atau aturan. IVS mengembangkan orang secara bertahap ke tingkat di mana mereka menunjukkan karakter moral dan profesional yang sangat baik. Ini sangat penting untuk dicatat bahwa, ketika gradualisme adalah penting konsep, itu tidak diterapkan dalam setiap kasus tunggal. Untuk Misalnya, ada gradualisme ada dalam larangan dan penolakan syirik yang menyekutukan "Allah" (SWT). Gradualisme adalah fungsi dari kebutuhan dan kemampuan rakyat. Oleh karena itu, jika ada yang kuat kebutuhan untuk mengukur tertentu, tidak ada kebutuhan untuk secara bertahap Pendekatan (Jabnoun, 1994).

Pendekatan Kontingensi

Tidak ada yang tepat dapat memprediksi masa depan. Oleh karena itu, tidak ada peduli bagaimana metode peramalan yang baik, penting untuk merencanakan kegiatan alternatif atau untuk ketidakpastian. Selanjutnya, bahkan jika ramalan benar, rencana mungkin tidak sepenuhnya layak, karena itu, rencana alternatif harus di tempat (Jabnoun, 1994). Sebuah rencana kontingensi dikembangkan dengan baik bagi organisasi. Ini adalah kemampuan untuk merespon cepat, lancar dan biaya efektif untuk perubahan yang signifikan.

Islam menyatakan dirinya sebagai agama untuk semua orang dan untuk sepanjang waktu. agama yang dapat menyesuaikan diri dengan berbagai aktivitas dan situasi. Bagian dari penyesuaian ini dicapai melalui kontingensi pendekatan untuk skenario yang berbeda (Jabnoun, 1994). Kegagalan untuk memiliki kontingensi rencana dapat mengakibatkan kerugian yang tidak terduga untuk bisnis. Namun, organisasi harus memastikan bahwa mereka rencana kontingensi juga kondusif untuk mereka yang diinginkan tujuan dan konsistensi dengan misi mereka. kita dapat melihat bahwa ruang lingkup ajaran dan tujuan mereka tidak berubah oleh mengakomodasi situasi kontingen. Mempersiapkan kontingensi rencana tidak harus memungkinkan setiap penyimpangan dari tujuan yang diinginkan.

Pada tingkat makro, perencanaan kontingensi diwujudkan dalam kenyataan bahwa ajaran Islam memberikan pedoman dalam berbagai situasi yang berbeda. "Allah (SWT) mengatakan; Terhadap mereka, anda harus siap membuat kekuatan untuk sepenuhnya dari kekuasaan Anda (al - Qur 'n 8:60). Ini berarti bahwa umat Islam harus selalu memiliki amunisi dan tentara berdiri siap untuk setiap ketidakpastian (Maud? di, 2005b),

Pendekatan kontingensi membuktikan bahwa manajemen Islam model manusia ramah dan menganggap keterbatasan manusia dan kekhawatiran. Jika sulit untuk mencapai tujuan tertentu di bawah keadaan, maka pilihan lain yang terbuka untuk mencapai tujuan.

Sistem nilai Islam, sangat baik, alamat kekhawatiran psikologis. Itu wajar bahwa pinjaman uang kebutuhan jaminan dan kepuasan. Bagaimana seseorang bisa memperpanjang kerjasama, jika ada kurangnya kepuasan? Dalam kondisi, kemungkinan akan memperluas kerjasama otomatis mengurangi. Islam memberikan dokumenter otentik kepuasan untuk mendorong orang untuk bekerja sama dengan mereka rekan-rekan.

Tujuan inti dari pendekatan kontingensi dalam model manajemen Islam adalah untuk memudahkan orang untuk mengikuti aturan dan peraturan, mengakomodasi mereka keterbatasan dan menyediakan pilihan alternatif untuk mencapai ditugaskan tujuan.

Pendekatan Konsistensi

Rate translation

Untuk mencapai tujuan berorientasi sukses konsisten individu harus bekerja secara efektif sebagai sebuah tim. Ketika anggota tim berbagi tujuan bersama dan bertahan dengan kesabaran, mereka konsisten tampil di tingkat yang lebih tinggi. Setiap anggota dari organisasi menghormati mereka yang berdiri secara konsisten di bawah segala rintangan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan jangka panjang biasanya memerlukan beberapa pengorbanan jangka pendek dalam rangka untuk mengamankan pangsa pasar yang lebih besar untuk organisasi (Jabnoun, 1994). Oleh karena itu dianjurkan bahwa organisasi berfokus pada keuntungan jangka panjang. Memang, Islam telah meminta umat Islam untuk menjadi tabah, membantu satu sama lain dan mempertahankan kesabaran.

Kesabaran juga tergantung pada seberapa banyak orang telah belajar tentang mater kesabaran . "Allah (SWT) mengatakan; "Bagaimana bisa engkau memiliki kesabaran tentang hal-hal yang engkau lakukan tidak memiliki pemahaman yang lengkap (AlQurn18:68).

Konsistensi menanamkan kerja keras, kepercayaan dan kebenaran seluruh anggota organisasi. Konsistensi membawa toleransi antara orang-orang menanggung kerugian, Namun untuk tidak meninggalkan jalan kebenaran dan kejujuran. Kesabaran membawa kekuatan moral antara orang-orang dan mereka menghindari keuntungan melalui cara-cara yang tidak adil dan tetap puas bahkan sedikit produktif melalui cara-cara yang adil.

Kesimpulan

Dasar nilai-nilai dasar utama islam merupakan tolak ukur strategis bagi aktivitas perusahaan adalah adalah syari'ah Islam itu sendiri. Aktivitas perusahaan apapun bentuknya, pada hakikatnya adalah aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang akan selalu terikat dengan syari'ah dengan pendekatan holistic antara hubungan manusia dengan tuhan yang terintegrasi dalam menjalankan perusahaan dengan model manajemen islam. Hal ini sesuai dengan kaedah, "Al-Ashlu fil Af'al, at-taqayyudu bil hukm asy-syar'iy". (Hukum asal setiap perbuatan adalah terikat dengan syari'ah). Syari'ah adalah aturan yang diturunkan Allah untuk manusia melalui lisan para RasulNya. Syari'ah tersebut harus menjadi pedoman dalam setiap aktivitas manusia, termasuk dalam aktivitas organisasi bisnis.

Referensi

- Abbasi, Kashif Ur Rehman and Amna Bibi, Islamic management model, African Journal of Business Management Vol. 4(9), pp. 1873-1882, 4 August, 2010
- Abbasi AS, Rehman K, Abbasi SH (2010). Welfare and Protection Model for Organizational Management: The Islamic perspective. Afr.J. Bus. Manage. 4(5): 739-747. Available:
- Ahmad SH (2003). Moral and Social Life in Islam, Islamic Publications (Pvt.) Ltd, Lahore.
- Alhabshi SO, Ghazali AH (1994). Islamic Values and Management, Institute of Islamic Understanding Malaysia (IKMI).
- Alsop RJ (2004). The 18 Immutable Laws of Corporate Reputation, Kogan Page.
- Bartlett D (2003). Management and business ethics: A critique and integration of ethical decision-making models, Brit. J. Manage. 14: 223-235.
- Beekun RI, Badawi J (1999). The leadership process in Islam, The International Institute of Islamic Thought.
- Bovens M (2005). PUBLIC ACCOUNTABILITY: A framework for the analysis and assessment of accountability arrangements in the public domain. Retrieved November 08, 2009 from: http://www.qub.ac.uk/polproj/renege/contested_meanings/Bovens_Public%20Accountability.connex2.doc.
- Diwan Parag, Strategic Management, New Delhi, A Pantagon Press Publication, 1997
- Faulkner, D and G.Johnson, The Challenge of Strategic Manajement, terj. Strategi Manajemen, Jakarta,, Elex Media Komputindo, 1995
- fzalur Rahman, Economic Doctrines of Islam, Edisi Indonesia, Doktrin Ekonomi Islam, jilid 4 Terj. Suroyo Nastangin, Dana Bhakti Wakaf Yogyakarta, 1996.
- Gregory G.Des and Miller Alex, Strategic Management, International Edition, 1993
- Handoko, H, Manajemen Strategik dalam Dekade 2000-an : Tantangan Pengembangan Teori dan Aplikasi, Makalah dalam Seminar Internasional, Strategi Pembangunan Ekonomi dan Bisnis di Indonesia, Refleksi dan Aktualisasi,UGM, Yogyakarta, 1995